COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET NUNAVUT

PLAN GÉNÉRAL

2015

WSCC Workers' Safety & Compensation Commission

wscc.nt.ca 1.800.661.0792

wscc.nu.ca 1.877.404.4407

COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS
Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Yellowknife
Tour Centre Square, 5e étage
5022, 49e Rue
C. P. 8888
Yellowknife (T.N.-O.) X1A 2R3
Téléphone : 867 920-3888
Tél. sans frais : 1 800 661-0792
Télécopieur : 867 873-4596
Téléc. sans frais : 1 866 277-3677

Iqaluit
Édifice Qamutiq, 2e étage
611 Queen Elizabeth Way
C. P. 669
Iqaluit (NU) X0A 0H0
Téléphone : 867 979-8500
Tél. sans frais : 1 877 404-4407
Télécopieur : 867 979-8501
Téléc. sans frais : 1 866 979-8501

Inuvik
Édifice Mack Travel, 3e étage
151, chemin Mackenzie
C. P.1188
Inuvik (T.N.-O.) X0E 0T0
Téléphone : 867 678-2301
Télécopieur : 867 678-2302

SERVICES DE PRÉVENTION
Sécurité au travail : 867 669-4418
Sécurité minière : 867 669-4412

LIGNE DE SIGNALEMENT DES ACCIDENTS 24 H/24
1 800 661-0792
wscc.nt.ca wscc.nu.ca

WSCCNTNU
@WSCCNTNU

La présente brochure est un résumé préparé à titre informatif.
Il ne s'agit pas d'un énoncé de droit.
Si vous souhaitez obtenir le présent document dans une autre langue, veuillez communiquer avec nous.

Table des matières

Table des matières iii
Message conjoint du président du conseil et du président i
Introduction ii
À propos de la CSTIT 1
Structure organisationnelle de la CSTIT 2
Vision, mission et valeurs 4
Plan stratégique 2015-2017 5
Priorités et objectifs stratégiques pour 2015-2017 6
Actions et plans organisationnels pour 2015 7
Priorité stratégique 1 : faire progresser la culture de sécurité 7
Priorité stratégique 2 : fournir des services et des résultats de qualité aux employeurs et aux travailleurs 11
Indicateurs de rendement clés 17
Budget de fonctionnement et d'immobilisations 2015 18

Message conjoint du président du conseil et du président

Notre plan général expose ce à quoi vous pouvez vous attendre de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT) au cours de la prochaine année. En 2015, la CSTIT entrera dans un nouveau cycle stratégique. Notre plan stratégique 2015-2017 établit une feuille de route pour les trois prochaines années. Ce plan général souligne les éléments livrables en 2015 pour nos intervenants afin de réaliser nos priorités stratégiques.

Trois priorités dictent le travail de la CSTIT : faire progresser la culture de sécurité, fournir des services et des résultats de qualité aux travailleurs et aux employeurs, et soutenir le Fonds de protection des travailleurs.

Ce plan détaille les initiatives que nous entreprendrons en 2015, dont deux revêtent une importance particulière : l'élaboration et la mise en œuvre de nouvelles solutions de commerce électronique et de nouveaux services ciblés. Dans le cadre de notre plan de commerce électronique, nous proposerons davantage de services en ligne au cours des prochaines années. En 2015, nous concentrerons nos efforts sur l'accès des employeurs aux services en ligne.

Dans le contexte des services ciblés, la CSTIT adoptera une démarche plus analytique en matière de prévention des accidents du travail. En se concentrant sur les secteurs à risque élevé, nous pourrons concentrer nos efforts sur la prévention des accidents du travail là où ils ont le plus de chance de se produire.

L'une de nos plus grandes forces, dans la prestation de nos services, réside dans les partenariats que nous concluons et entretenons. En 2015, notre travail se poursuivra en collaboration avec nos intervenants, et nous sommes fermement convaincus qu'ensemble, nous avons les moyens de concrétiser notre ambition : éliminer les maladies professionnelles et les accidents du travail dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

David Tucker
Président du conseil

Dave Grundy
Président-directeur général

Introduction

Le plan général 2015 a été préparé en vertu du paragraphe 91(1) des lois sur la gestion des finances publiques des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. En conjonction avec notre plan stratégique 2015-2017, ce plan décrit nos priorités organisationnelles et nos engagements envers les intervenants. Il présente également notre budget d'exploitation et d'immobilisations 2015.

À propos de la CSTIT

En 1977, le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest a créé la Commission des accidents du travail. Lors de la création du Nunavut en 1999, les gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont convenu de faire de la Commission des accidents du travail un organisme commun. En 2008, l'organisme est devenu la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs (CSTIT).

La CSTIT applique les lois sur l'indemnisation des travailleurs, les lois sur la sécurité, les lois sur la santé et la sécurité dans les mines, les lois sur l'usage des explosifs et les règlements connexes pour protéger les travailleurs des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. La CSTIT a les responsabilités suivantes :

- Promouvoir la sécurité et les pratiques de travail sécuritaires dans les milieux de travail du Nord;
- Verser une indemnisation aux travailleurs blessés, favoriser leur réadaptation et leur fournir une aide médicale;
- Évaluer les employeurs, établir les taux de cotisation et percevoir les recettes.

La sécurité et les soins sont l'activité fondamentale de la CSTIT et, à travers ces derniers, l'organisme offre un service crucial aux employeurs et aux travailleurs du Nord. La CSTIT est solidement engagée à faire progresser la culture de sécurité dans le Nord et à veiller à ce que les travailleurs blessés au travail reçoivent les soins et les indemnités auxquels ils ont droit.

Gouvernance de la CSTIT

La CSTIT est administrée par un Conseil de gouvernance composé de sept personnes issues des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. Ces personnes représentent les intérêts de la main-d'œuvre, de l'industrie et du public.

La responsabilité du Conseil de gouvernance, lequel est régi par les lois sur l'indemnisation des travailleurs et les directives de gouvernance organisationnelle, est de veiller à la bonne conduite des affaires et à la gestion tout en maintenant la crédibilité et la vitalité de la CSTIT.

Au moment de la publication, les membres du Conseil de gouvernance sont les suivants :

David Tucker, président

John Vander Velde, représentant des travailleurs du Nunavut et vice-président

Rachel Makohoniuk, représentante des travailleurs des Territoires du Nord-Ouest

Arlene Hansen, représentante des employeurs des Territoires du Nord-Ouest

Jack Rowe, représentant des employeurs des Territoires du Nord-Ouest

Abe Theil, représentant de l'intérêt public des Territoires du Nord-Ouest

Robert Gabuna, représentant de l'intérêt public du Nunavut

Le Conseil de gouvernance supervise les principaux secteurs de responsabilité suivants :

- Orientation stratégique;
- Programmes et politiques;
- Planification de la relève;
- Surveillance et gérance financière;
- Gestion du rendement de l'organisme;
- Gestion des risques;
- Transactions importantes;
- Communications;
- Surveillance de la gouvernance.

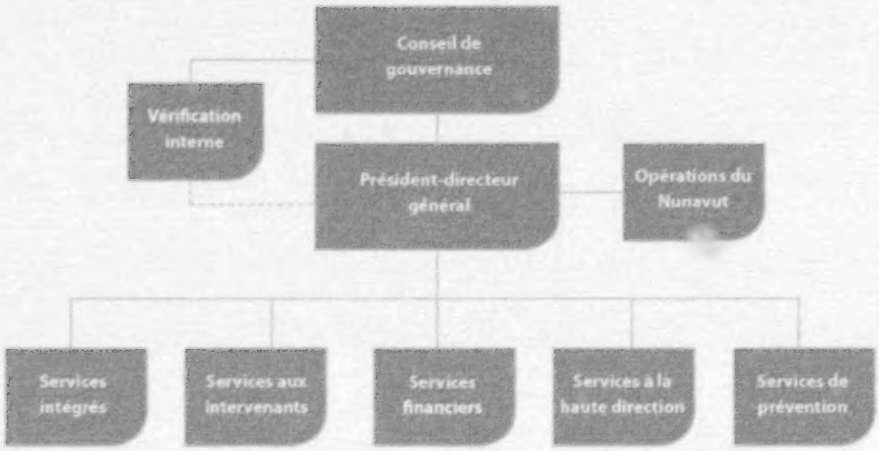
Structure organisationnelle de la CSTIT

Exerçant le pouvoir que lui a délégué le Conseil de gouvernance, le président-directeur général est responsable du rendement de la CSTIT, y compris l'atteinte des résultats par l'établissement d'objectifs organisationnels.

Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

Structure organisationnelle



Vision, mission et valeurs

Notre vision	Éliminer les maladies et les lésions professionnelles.
Notre mission	En partenariat avec les intervenants, nous assurons la sécurité au travail et les soins aux travailleurs.
Nos valeurs	**Respect** — nous faisons preuve de bienveillance, de compassion, d'honnêteté et d'équité. **Engagement** — nous œuvrons avec les autres pour assurer une participation et une collaboration concrètes. **Intégrité** — nous respectons nos engagements. **Ouverture** — nous sommes sans ambiguïtés et transparents dans tout ce que nous faisons. **Excellence** — nous sommes performants et axés sur le service.

Quelles sont la vision, la mission et les valeurs d'un organisme?

Vision : un portrait clair, concis et convaincant de la définition du succès pour la Commission. La vision doit motiver et inspirer.

Mission : une courte explication des raisons d'être de la Commission, des prestations qu'elle fournit et à qui elle les fournit.

Valeurs : expressions des croyances fondamentales qui guident les comportements des membres du personnel, soit la manière par laquelle ils interagissent les uns envers les autres et avec les intervenants.

Plan stratégique 2015-2017

Le plan stratégique est une feuille de route. Il s'agit d'un document d'orientation qui définit le cadre de la planification pour les années 2015-2017. Le plan, qui a été élaboré conjointement par le Conseil de gouvernance et l'équipe de la haute direction, est axé sur l'obtention de résultats et la création d'un environnement qui encourage et favorise l'engagement à l'égard des intervenants.

Priorités et objectifs stratégiques pour 2015-2017

Priorités stratégiques	Objectifs stratégiques
Faire progresser la culture de sécurité	• Adopter une approche proactive vis-à-vis de la prévention des accidents du travail au moyen de services ciblés - Renforcer l'inspection ciblée, la conformité et les efforts d'application - Cibler les efforts de sensibilisation en matière de sécurité sur les populations à risque élevé et les types de blessures • Élaborer et mettre en œuvre un cadre pédagogique et formatif pour les employeurs • Favoriser la connaissance des incidents et le partage des renseignements • Continuer à faire évoluer les programmes d'incitation à la sécurité pour les employeurs
Fournir des services et des résultats de qualité aux travailleurs et aux employeurs	• Favoriser un retour rapide et sécuritaire au travail • Revoir la législation applicable à la CSTIT • Accroitre l'accès aux services de la CSTIT • Mettre en œuvre la stratégie de commerce électronique • Poursuivre et élargir la mise en œuvre de l'initiative Excellence continue
Soutenir le Fonds de protection des travailleurs	• Assurer une gérance responsable du Fonds de protection des travailleurs • Garantir des taux stables pour les employeurs

Catalyseurs

Personnel : notre personnel fait partie intégrante de la réussite de la CSTIT. Tirer pleinement parti de l'expertise, de l'engagement et de la passion de nos employés permet à notre organisme d'exceller.

Capacité organisationnelle : grâce à la gestion des renseignements, aux ressources financières et aux processus internes, nous sommes en mesure de fournir les services de soin et d'indemnisation les plus adaptés et efficaces qui soient

Partenariats : ils facilitent la collaboration et l'atteinte d'objectifs communs.

Actions et plans organisationnels pour 2015

Cette section du plan général décrit les actions et plans que la CSTIT s'engage à mettre à exécution en 2015. Chaque année, la CSTIT s'engage à élaborer de nouveaux plans pour soutenir ses priorités et ses objectifs stratégiques.

Priorité stratégique 1 : faire progresser la culture de sécurité

Au total, quatre objectifs ont été établis pour soutenir la priorité ***Faire progresser la culture de sécurité***.

1 OBJECTIF	MESURES
Adopter une approche proactive vis-à-vis de la prévention des accidents du travail au moyen de services ciblés • Renforcer l'inspection ciblée, la conformité et les efforts d'application • Cibler les efforts de sensibilisation en matière de sécurité sur les populations à risque élevé et les types de blessures	• Soutenir la prise de décisions en matière de gestion interne en améliorant l'accès aux données grâce à l'élaboration de rapports de gestion et à des outils de gestion. • Mettre en place une stratégie d'inspections ciblées en évaluant les risques par secteur et les types de blessures. • Déterminer les populations à risque élevé au moyen d'une analyse de données et mener une campagne de sensibilisation à la sécurité auprès de ces populations.

En 2014, les services de prévention ont évalué leurs priorités afin de faire en sorte que leurs efforts soient ciblés sur les secteurs où les besoins sont les plus importants. À l'aide de données visant à déterminer les dangers en milieu de travail et les tendances en matière d'accident, les services de prévention et le service des communications consacreront leurs ressources aux lieux de travail et aux populations les plus exposés au risque. En 2015, nous continuerons d'agir sur la base des services ciblés, ainsi qu'à surveiller et évaluer notre rendement en ce qui a trait au maintien de la sécurité sur les lieux de travail.

Plans pour 2015

- Élaborer de manière continue des rapports de gestion afin d'appuyer l'évaluation des dangers et des risques;
- Analyser les besoins internes et élaborer des options de rapport de type « tableau de bord » pour améliorer l'accès aux données en temps réel;
- Poursuivre la mise en œuvre des inspections ciblées et procéder à l'analyse trimestrielle et à l'évaluation annuelle du plan d'inspections ciblées;
- Élaborer des plans de communication adaptés aux groupes à risque élevé.

2 OBJECTIF	MESURES
Élaborer et mettre en œuvre un cadre pédagogique et formatif pour les employeurs	• Aider les employeurs à satisfaire aux exigences législatives en déterminant les besoins et pratiques exemplaires en matière de pédagogie et de formation. • Évaluer les moyens d'assurer l'action pédagogique et formative. • Bâtir des liens avec les nouveaux prestataires de formation et renforcer les partenariats avec les partenaires actuels.

Dans un espace géographique aussi vaste et complexe que le Nord, il est difficile de concentrer les ressources sur tous les aspects de la formation et de la pédagogie. En 2014, la CSTIT a réalisé une évaluation afin de déterminer les secteurs où ses ressources seraient le mieux utilisées en matière de formation et de pédagogie, et où elle pourrait tirer mettre à profit ses partenaires. Les résultats de cette évaluation ont permet d'établir que nos partenaires étaient les mieux placés pour assurer les cours de formation, mais qu'il était préférable que la CSTIT se charge des programmes de formation et de sensibilisation en matière de sécurité.

Plans pour 2015

- Mettre à la disposition des employeurs une ressource permettant de déterminer les formations exigées par la loi et recommandées, en fonction du secteur concerné;
- Conseiller les partenaires de formation afin de veiller à ce que leur offre formative rencontre les exigences législatives des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut;
- Élaborer un ensemble de modèles (modèles de politique de sécurité, codes de directives pratiques) afin que les employeurs puissent élaborer

leurs propres programmes de sécurité internes;
- Faire de la CSTIT la plaque tournante du Nord pour l'accès aux ressources pédagogiques et formatives en matière de sécurité;
- Conclure des partenariats avec de nouveaux prestataires de formation pour combler les lacunes recensées dans les besoins en formation.

3 OBJECTIF	MESURES
Favoriser la connaissance des incidents et le partage des renseignements	• Créer un portail en ligne pour les employeurs afin de faciliter le partage des renseignements de la CSTIT et la diffusion des alertes au risque. • Tirer parti des partenariats et des intervenants pour élargir la portée des informations en matière de santé et de sécurité au travail.

La CSTIT est une ressource centralisée de renseignements sur la sécurité qui possède de vastes connaissances sur les exigences législatives, ainsi que de grandes quantités de données sur les demandes passées, les dangers et les incidents. En 2015, nous ciblerons nos efforts sur la diffusion de ces renseignements à nos intervenants.

Plans pour 2015

- Explorer, recenser et mettre en œuvre les options relatives à un portail de partage des informations en ligne;
- Renouveler le format des alertes au risque et prendre des engagements sur la prestation des services pour veiller à ce que les intervenants soient informés des dangers dans les meilleurs délais;
- Élaborer un plan de communication personnalisé pour faire en sorte que les alertes au risque, les bulletins d'information et les fiches de renseignement soient utilisés par nos intervenants;
- Utiliser les réseaux de communication de nos partenaires en sécurité (Fédération du travail des Territoires du Nord et Northern Safety Association) pour élargir la portée des informations de la CSTIT en matière de sécurité;
- Explorer les possibilités de communication auprès des réseaux des employeurs et des associations professionnelles.

4 OBJECTIF	MESURES
Continuer à faire évoluer les programmes d'incitation à la sécurité pour les employeurs	• Poursuivre la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation du programme Safe Advantage. • Analyser la viabilité d'un programme d'incitation à la sécurité pour les petites entreprises, et mettre en œuvre les recommandations suivant les besoins.

Safe Advantage est un programme d'incitation à la sécurité lancé par la CSTIT en 2007. Il prévoit l'octroi de remboursements aux grands employeurs qui ont des programmes de sécurité et de retour au travail éprouvés, et de faibles coûts de réclamation. Les employeurs qui ont des programmes de sécurité et de retour au travail inadéquats et des coûts de réclamation élevés doivent s'acquitter de pénalités auprès de la CSTIT pour leurs mauvais résultats. En 2013, une évaluation quinquennale du programme a été réalisée et une série de recommandations ont été formulées. Certaines de ces recommandations ont été mises en œuvre en 2014, tandis que d'autres seront mises en œuvre au cours de ce cycle de planification stratégique.

Plans pour 2015

- Optimiser, dans le cadre de Safe Advantage, la vérification du questionnaire des pratiques de gestion des employeurs en intégrant celui-ci au programme de certificat de reconnaissance (CDR);
- Mener une analyse coûts-avantages des programmes d'incitation à la sécurité des petites entreprises pour les employeurs qui ne sont pas admissibles à Safe Advantage.

Priorité stratégique 2 : fournir des services et des résultats de qualité aux employeurs et aux travailleurs

Au total, cinq objectifs ont été établis pour soutenir la priorité Fournir des services et des résultats de qualité aux employeurs et aux travailleurs.

1 OBJECTIF	MESURES
Favoriser un retour rapide et sécuritaire au travail	• Accroitre la compréhension, de la part des employeurs et des travailleurs, des avantages d'un retour rapide et sécuritaire au travail. • Tirer parti des partenariats et des intervenants pour favoriser un retour rapide et sécuritaire au travail. • Élaborer des programmes visant à favoriser le retour au travail. • Déterminer, de manière annuelle, des initiatives axées sur les services ciblés en fonction de l'analyse des tendances passées en matière de demandes.

Un retour rapide et sécuritaire au travail profite autant aux travailleurs qu'aux employeurs. Il a été prouvé qu'une intervention précoce et le maintien de la relation travailleur-employeur contribuaient à l'accélération du rétablissement, et permettait à l'employeur de conserver un personnel formé et qualifié. En 2013, la CSTIT a créé un poste de spécialiste du retour au travail afin d'aider les employeurs à administrer leurs programmes de retour au travail. Les efforts de la CSTIT en matière de retour au travail ont commencé en 2007 avec la conclusion d'un partenariat avec la Fédération du travail des Territoires du Nord et la prestation de programmes de formation sur le retour au travail. Nous n'avons cessé de renforcer ce partenariat et, en 2015, nous mettrons en œuvre de nouveaux plans afin d'améliorer les résultats des employeurs et des travailleurs en ce qui concerne le retour au travail.

Plans pour 2015

- Mener une campagne de communication auprès des employeurs et des travailleurs en vue de leur expliquer les avantages du retour au travail;
- Collaborer avec la Northern Safety Association sur la communication et la prestation de programmes de retour au travail et explorer les possibilités avec de nouveaux partenaires au fur et à mesure qu'ils sont identifiés;
- Créer une boîte à outils de retour au travail qui contient, entre autres, des exemples de procédures et de politiques, des plans de retour au travail personnalisés et un exemple de journal de communication;

- Fournir des services de retour au travail ciblés aux employeurs qui ne réussissent pas la partie « Retour au travail » du questionnaire des pratiques de gestion Safe Advantage;
- Cibler les employeurs dont les travailleurs ont subi des foulures et des entorses ayant entraîné un arrêt supérieur à deux mois et des accidents de travail avec perte de temps ayant entraîné un arrêt supérieur à six mois.

2 OBJECTIF	MESURES
Revoir la législation applicable à la CSTIT	• Élaborer une méthodologie visant à déterminer les questions prioritaires pour l'analyse législative. • Élaborer et mettre en œuvre un plan visant à mener des analyses législatives continues.

Alors que de nouvelles recherches sont menées sur la santé et la sécurité au travail et que la définition des lésions et maladies professionnelle est en pleine évolution, la CSTIT doit rester à l'avant-garde des changements susceptibles d'avoir des répercussions sur les intervenants. Cet objectif permet de veiller à ce que des processus soient mis en place pour la conduite d'analyses législatives.

Plans pour 2015

- Élaborer un cadre pour l'analyse législative afin de détailler la manière par laquelle la CSTIT procède à l'analyse de la législation sur une base continue;
- Élaborer un processus pour proposer des modifications législatives.

3 OBJECTIF	MESURES
Accroître l'accès aux services de la CSTIT	• Optimiser l'accès aux services de la CSTIT en évaluant les besoins des intervenants. • Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de communication pour favoriser une meilleure compréhension des services de la CSTIT et des moyens par lesquels les intervenants peuvent y accéder.

L'enquête de la CSTIT menée en 2013 auprès des intervenants révèle que 58 % des employeurs et 77 % des travailleurs conviennent que la CSTIT doit améliorer sa

communication à propos des services qu'elle fournit. Ces données indiquent clairement la nécessité d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de communication pour favoriser la compréhension des services de la CSTIT et des moyens par lesquels les intervenants peuvent y accéder.

Plans pour 2015

- Dresser un inventaire des services externes de la CSTIT indiquant notamment la mise en application des services, les lacunes dans la fonctionnalité des services et l'analyse des besoins des intervenants;
- Créer et mettre en œuvre un plan de communication afin de promouvoir les services de la CSTIT recensés dans l'évaluation des services;
- Lancer un nouveau site Web en vue de satisfaire aux exigences législatives en matière de langues officielles.

4 OBJECTIF	MESURES
Mettre en œuvre la stratégie de commerce électronique	• Mettre en œuvre des outils en libre-service sur Internet pour les employeurs et les travailleurs en procédant à une évaluation continue des besoins des intervenants en matière de commerce électronique. • Assurer la préparation interne au commerce électronique avec la planification de l'infrastructure des systèmes et des ressources humaines.

La CSTIT utilise déjà certains outils de commerce électronique, mais il a été établi que davantage d'outils seraient nécessaires pour répondre aux attentes des intervenants. En 2015, la CSTIT proposera un nombre plus important de services en ligne.

Plans pour 2015

- Élaborer des politiques de confidentialité et effectuer des tests de sécurité en ligne pour les services de commerce électronique à venir;
- Lancer EZ Access pour les employeurs afin d'autoriser l'inscription en ligne de la couverture, des demandes d'autorisation, l'accès aux taux de cotisation et les paiements;
- Lancer EZ Safety pour le signalement en ligne des tâches de travail dangereuses et l'accès aux outils de sécurité;
- Élaborer les plans de commerce électronique pour 2016-2017.

5 OBJECTIF	MESURES
Poursuivre et élargir la mise en œuvre de l'initiative Excellence continue (EC)	• Garantir la pérennité de l'initiative EC en poursuivant le développement d'une expertise interne fondée sur la gestion allégée. • Poursuivre la mise en œuvre des événements relatifs à l'amélioration des processus. • Intégrer les principes de gestion allégée dans les pratiques de gestion et de planification.

Excellence continue (EC) est le nom de l'engagement pris par la CSTIT d'améliorer en permanence le service fourni aux intervenants. Excellence continue est une initiative qui s'appuie sur les principes de gestion allégée pour améliorer les processus opérationnels et le service à la clientèle en maximisant les flux et en minimisant le gaspillage. Le programme EC a été lancé au cours du dernier cycle stratégique. Axé sur l'amélioration des processus, il a permis d'obtenir des résultats immédiats pour les intervenants. Au fur et à mesure que la CSTIT apprend à mettre en œuvre les principes de gestion allégée, elle veillera à ce que ces principes soient intégrés dans les pratiques de gestion et dans sa planification stratégique.

Plans pour 2015

- Évaluer et maintenir en place une équipe de leaders EC internes et, selon les besoins, introduire de nouveaux leaders EC;
- Continuer à organiser quatre événements EC par an et organiser des évaluations de processus à échelle réduite, selon les besoins;
- Intégrer EC dans la planification organisationnelle;
- Poursuivre le développement organisationnel d'EC en utilisant les systèmes de gestion allégée afin d'aider l'équipe de direction à assurer la gestion de l'organisme au sein d'un environnement optimisé.

Priorité stratégique 3 : Soutenir le Fonds de protection des travailleurs

Au total, deux objectifs ont été établis pour soutenir la priorité ***Soutenir le Fonds de protection des travailleurs***.

1 OBJECTIF	MESURES
Assurer une gérance responsable du Fonds de protection des travailleurs	• Intégrer la gestion du risque dans les pratiques de gestion. • Effectuer des vérifications internes fondées sur le contrôle de manière continue. • Adapter le profil de risque d'investissement en réalisant une étude sur l'actif et le passif.

La CSTIT est financée par les cotisations des employeurs et le rendement du capital investi. Nous assurons une gérance responsable du Fonds de protection des travailleurs afin de veiller à ce que l'argent des employeurs soit correctement utilisé et que les travailleurs blessés reçoivent les soins nécessaires. En 2015, nous continuerons à veiller à ce que les fonds soient gérés de manière responsable.

Plans pour 2015

- Mettre en œuvre, intégrer et contrôler notre plan de gestion des risques d'entreprise (GRE), notamment par la formation du personnel, la détermination des risques, les processus d'examen internes et les améliorations en matière de communication et de signalement;
- Mettre en œuvre, surveiller et évaluer les vérifications et mécanismes de contrôle internes;
- Entreprendre un processus de lancement d'appel d'offres pour des services et rapports spécialisés dans la gestion des placements;
- Planifier et mettre en œuvre les recommandations de l'étude sur le passif et l'actif du quatrième trimestre 2014.

2 OBJECTIF	MESURES
Garantir des taux stables pour les employeurs	• Poursuivre la mise en œuvre et le respect de la stratégie de financement.

La stabilité des taux de cotisation est nécessaire pour que les employeurs exercent leur activité en toute confiance dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. La stabilité des taux réduit leur exposition aux risques financiers et à la volatilité. En 2015, nous évaluerons la charge future, susceptible d'avoir des répercussions sur notre stratégie de financement.

Plans pour 2015

- Quantifier et déclarer le passif relatif aux maladies professionnelles latentes;
- Coordonner l'établissement du taux provisoire de 2016, trouver un équilibre entre l'approche à long terme de la stratégie de financement et les répercussions à court terme résultant de l'analyse du passif relatif aux maladies professionnelles latentes.

Indicateurs de rendement clés

Priorités stratégiques	IRC	Mesure	2015	2016	2017
Faire progresser la culture de sécurité	1. Fréquence de perte de temps	Demandes avec perte de temps pour 100 travailleurs	Diminution de 0,05 point par rapport à la moyenne mobile des 5 dernières années		
	2. Fréquence sans perte de temps	Demandes sans perte de temps pour 100 travailleurs	5,53	5,53	5,53
	3. Inspections ciblées	Pourcentage total d'inspections ciblées	70 %	75 %	80 %
	4. Employeurs Safe Advantage qui risquent une pénalité	Pourcentage d'employeurs Safe Advantage qui ont reçu une pénalité	19 %	18 %	17 %
	5. Employeurs qui réussissent la partie « Prévention » du questionnaire des pratiques de gestion Safe Advantage*	Pourcentage de questionnaires remplis qui réussissent la partie « Prévention »	86 %	87 %	88 %
Fournir des services et des résultats de qualité aux travailleurs et aux employeurs	6. Durée de la perte de temps	Jours	Inférieur à la moyenne mobile des 5 dernières années		
	7. Durée jusqu'au premier paiement d'indemnisation	Pourcentage des paiements versés sous 20 jours	90 %	90 %	90 %
	8. Employeurs qui réussissent la partie « Retour au travail » du questionnaire des pratiques de gestion Safe Advantage*	Pourcentage de questionnaires remplis qui réussissent la partie « Retour au travail »	88 %	89 %	90 %
	9. Satisfaction de la clientèle du commerce électronique	Pourcentage de personnes très satisfaites et satisfaites	s.o.	Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 %	Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 %
	10. Satisfaction des intervenants à l'égard des services généraux de la CSTIT (Enquête auprès des intervenants disponible en 2016 uniquement)	Pourcentage de personnes très satisfaites et satisfaites	s.o.	Employeurs : 80 % Travailleurs : 80 %	s.o.
	11. Avis des intervenants selon lequel la CSTIT doit améliorer la communication relative à ses services (Enquête auprès des intervenants disponible en 2016 uniquement)	Pourcentage des intervenants qui sont tout à fait d'accord ou d'accord	s.o.	Employeurs : 30 % Travailleurs : 40 %	s.o.
Soutenir le Fonds de protection des travailleurs	12. Niveau de capitalisation	Actif en pourcentage du passif	105 % - 135 %		
	13. Taux de créances irrécouvrables	Créances irrécouvrables en pourcentage des recettes provenant des cotisations	0,3 %	0,3 %	0,3 %

Budget de fonctionnement et d'immobilisations 2015

Budget d'exploitation 2015

Pour l'exercice terminé le 31 décembre Résumé par division	2013 Réel $	2014 Budget $	2014 Projections $	2015 Demandes de crédits $	2015 Augmentation (Diminution) $	2015 Pourcentage de changement %
Bureau du président	783 183	1 002 924	933 689	1 021 945	19 021	1,90 %
Services intégrés	8 684 301	10 650 989	10 159 074	11 092 844	441 855	4,15 %
Services à la haute direction	1 708 893	1 951 486	1 849 856	2 009 377	57 891	2,97 %
Services financiers	1 646 012	1 782 114	1 725 176	1 827 263	45 149	2,53 %
Services juridiques	377 652	371 025	390 530	387 222	16 197	4,37 %
Opérations du Nunavut	1 243 835	1 527 668	1 377 020	1 463 268	(64 400)	-4,22 %
Services de prévention	3 240 683	3 718 276	3 630 280	3 826 589	108 313	2,91 %
Services aux intervenants	4 700 676	5 419 607	5 193 155	5 639 139	219 532	4,05 %
Sous-total - responsabilité du président	**22 385 235**	**26 424 089**	**25 258 780**	**27 267 647**	**843 558**	**3,19 %**
Siège social	1 477 517	1 100 000	983 361	1 050 000	(50 000)	-4,55 %
Sous-total	**23 862 752**	**27 524 089**	**26 242 141**	**28 317 647**	**793 558**	**2,88 %**
Conseil de gouvernance	378 232	504 459	423 770	515 725	11 266	2,23 %
Tribunal d'appel	347 888	475 530	447 780	481 215	5685	1,2 %
Conseiller des travailleurs	191 773	240 100	195 050	212 400	(27 700)	-11,54 %
Northern Safety Association	425 000	400 000	400 000	400 000	0	0 %
Fédération du travail des Territoires du Nord	335 098	350 000	364 902	350 000	0	0 %
Total	**25 540 743**	**29 494 178**	**28 073 643**	**30 276 987**	**782 809**	**2,65 %**

État projeté des résultats de fonctionnement pour 2015

Pour l'exercice terminé le 31 décembre (en milliers de dollars)	2013 Réel $	2014 Budget $	2014 Projections $	2015 Budget $
RECETTES ET DÉPENSES				
Recettes				
Cotisations	49 364	55 760	52 500	54 600
Déduire : remboursements	(825)	(731)	(953)	(800)
Placements (voir ci-dessous)	37 556	19 000	23 700	21 500
Autres	0	0	161	0
	86 095	74 029	75 408	75 300
Dépenses				
Réclamations	39 938	42 340	38 968	42 604
Déduire : frais de pension et perte actuarielle (gains)	(7660)	0	(2500)	0
Ajouter : frais de gestion des réclamations	7845	9156	8215	9035
Sous-total	40 123	51 496	44 683	51 639
Frais d'administration et frais généraux	25 541	29 494	28 074	30 277
Déduire : imputation des réclamations	(7845)	(9156)	(8215)	(9035)
Sous-total	17 696	20 338	19 859	21 242
	57 819	71 834	64 542	72 881
Revenu (perte) avant autres éléments du résultat étendu	28 276	2195	10 866	2419
Autres éléments du résultat étendu	(56)	0	0	0
Total du résultat étendu	28 220	2195	10 866	2419
PLACEMENTS				
Intérêt	3255		1400	
Dividendes	4758		4200	
Gains/(pertes)	30 566		19 300	
Frais de placements	(1023)		(1200)	
	37 556	19 000	23 700	21 500

Sommaire du budget de fonctionnement de 2015

Classification des immobilisations (en milliers de dollars)	2013 Report demandé	2014 Budget	2014 Fonds à dépenser	Fonds à abolir	2014 Fonds non requis	2014 Report demandé	2015 Budgets approuvés
	$	$	$	$	$	$	$
Matériel informatique	199 981	40 000	212 452	26 569	960	0	60 000
Ameublement	155 203	2500	2500	876	0	14 214	0
Matériel - non informatique	12 000	171 000	159 025	12 000	11 975	0	204 235
Logiciels	432 565	270 000	535 267	67 298	0	100 000	514 800
Bâtiment - détenu	0	0	0	0	0	0	0
Améliorations locatives	0	32 000	31 577	0	423	0	0
Matériel/logiciel CAAPS	129 824	220 000	349 824	0	0	0	158 000
Réaménagement - bureau de Yellowknife	220 118	1 062 500	0	0	0	1 062 500	2 775 500
	1 149 691	**1 798 000**	**1 290 645**	**106 743**	**13 358**	**1 176 714**	**3 712 035**

COMMISSION DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET DE L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

TERRITOIRES DU NORD-OUEST ET NUNAVUT

PLAN GÉNÉRAL 2015